Image not found or type unknown

La recherche de reclassement de 3 jours au sein d’un groupe d’envergure nationale est précipitée

Actualité législative publié le **10/04/2015**, vu **3253 fois**, Auteur : Guillaume Cousin

Le fait pour l'employeur que ne consacrer que 3 jours à une recherche de reclassement compte tenu de sa dimension nationale et du nombre d'emplois qu'elle représentait, ne suffit pas à caractériser une recherche de bonne foi.

Une secrétaire présente un grave état dépressif, suite à un conflit au travail.
Elle est placée est arrêt maladie durant 3 années, après quoi une pension d’invalidité 2ème catégorie lui est attribuée.
Elle demande une visite de reprise auprès du médecin du travail, qui conclut : *« Inapte définitivement à tout poste dans l'entreprise pour danger immédiat selon l'article R.4624-31 du code du travail. Pas de 2e visite ».*
48 heures plus tard, son employeur débute une procédure de licenciement pour inaptitude.
Devant le Conseil de Prud'hommes de BOBIGNY, puis la Cour d'Appel de PARIS, nous avons fait valoir que :
1/ L'invalidité du salarié ne dispense pas l'employeur de faire une recherche de reclassement
Il ne faut pas confondre l'attribution d'une pension d'invalidité de deuxième catégorie par la CRAMIF et une inaptitude au travail.
Le cumul d'une pension d'invalidité et d'un salaire est d'ailleurs autorisé (articles R.341-14 et suivants du Code de la Sécurité Sociale).
D'ailleurs, par un arrêt du 9 juillet 2008, la Cour de Cassation a jugé que :
« le classement d'un salarié en invalidité 2e catégorie par la sécurité sociale, qui obéit à une finalité distincte et relève d'un régime juridique différent, est sans incidence sur l'obligation de reclassement du salarié inapte qui incombe à l'employeur par application des dispositions du code du travail » (Cass. Soc. 9 juillet 2008, pourvoi n°07-41318).
L'employeur n'était donc pas dispensé d'une recherche de reclassement.
2/ La recherche de reclassement au sein du groupe
Lorsqu'il est informé du placement en invalidité 2ème catégorie d'un salarié, l'employeur doit, après la visite de reprise, engager une recherche de reclassement :
Cass. Soc. 5 décembre 2012, pourvois n°10-24203 et 10-24218
Cass. Soc. 25 mai 2011, pourvoi n°10-17178
Cette recherche doit être faite au sein du groupe auquel l'employeur appartient.
Dans notre dossier, l'employeur prétendait avoir fait en 48 heures une recherche au sein de la douzaine de filiales du groupe.
Nous nous sommes permis d'émettre des doutes à ce sujet, d'autant plus qu'aucune preuve de cette recherche n'était produite, au motif qu'elle aurait été cette par téléphone (!).
3/ Un licenciement précipité
La Cour de Cassation a jugé que le fait pour l'employeur que ne consacrer qu'une seule journée à une recherche de reclassement compte tenu de sa dimension nationale et du nombre d'emplois

qu'elle représentait, ne suffit pas à caractériser une recherche de bonne foi (Cass. Soc. 29 mai 2013, pourvoi n°11-20074).
Dans notre dossier, la Cour d'Appel est allée dans le même sens, et a considéré que l'employeur ne justifier pas d'une recherche de reclassement sérieuse et conduite de bonne foi.
L'employeur a donc été condamné à payer à notre cliente la somme de 35 000 € à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, mais aussi 5037 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis et 503,70 euros au titre des congés payés.
Pour commander la copie de cette décision : guillaumecousin@yahoo.fr
Image not found or type unknown

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés